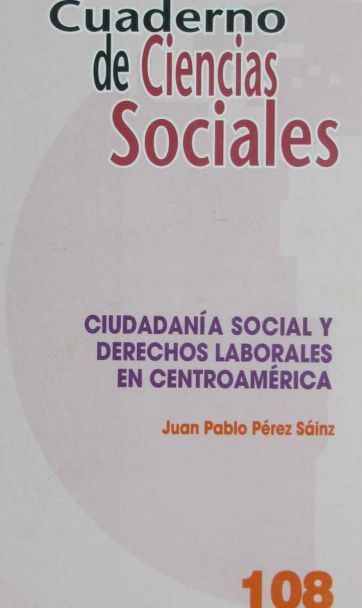




Cuaderno de Ciencias Sociales

**CIUDADANÍA SOCIAL Y
DERECHOS LABORALES
EN CENTROAMÉRICA**

Juan Pablo Pérez Sáinz

108

CUADERNO DE CIENCIAS SOCIALES 108

CIUDADANÍA SOCIAL Y DERECHOS LABORALES EN CENTROAMÉRICA

Juan Pablo Pérez Sáinz



Sede Académica Costa Rica
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Secretario General:	Wilfredo Lozano
Director Sede Académica	
Costa Rica:	Manuel Araya Incera
Director Colección	Carlos Sojo
Producción Editorial:	Mercedes Flores Rojas

ESTA PUBLICACIÓN SE HACE CON LA COLABORACIÓN FINANCIERA
DE SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY (SIDA)

Las opiniones expresadas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la institución.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
CIUDADANÍA SOCIAL Y DERECHOS LABORALES EN CENTROAMÉRICA	9
Ciudadanía social: algunas precisiones teóricas	10
La evolución histórica de los derechos laborales	14
Trabajadores y derechos laborales	17
Conclusiones	45
BIBLIOGRAFÍA	49

PRESENTACIÓN

El texto que se ofrece en este Cuaderno es el producto de una investigación llevada a cabo por el autor, Juan Pablo Pérez Sáinz de la Sede Académica FLACSO-Costa Rica, quien con este trabajo aporta una dimensión específica de los estudios que ha venido desarrollando desde hace varios años, sobre los efectos de la globalización y los procesos modernizadores en la transformación social de los países centroamericanos. El tema que enfoca esta investigación es el de los derechos laborales.

El estudio incorpora el análisis de una serie de variables que, en definitiva, ponen en evidencia la diversidad y complejidad de la dinámica social en Centroamérica. En el marco de los procesos de modernización seguidos en la región, se analizan las experiencias históricas y la percepción sobre los derechos laborales de dos grupos de trabajadores, los empleados públicos, como expresión de un sujeto laboral que corresponde a un modelo modernizador previo, en el que el empleo está altamente regulado; y el grupo de trabajadoras asalariadas en la actividad de la maquila, las cuales identifican a la nueva clase obrera, que emerge en condiciones laborales más bien precarias y no muy reguladas. El estudio se realiza en tres realidades sociales que conllevan desarrollos diferentes: Costa Rica, Guatemala y Honduras. Se enmarca el análisis en el concepto de ciudadanía social.

Las evidencias que encuentra la investigación constituyen un aporte valioso para interpretar matices en los efectos que han producido en el mundo del trabajo, los procesos de modernización. También, ofrecen argumentos que muestran que en el campo de la equidad social, la transformación que han experimentado las sociedades centroamericanas no guarda igual relación de beneficios con los cambios ocurridos en la esfera de la economía e incluso de la vida política.

La investigación que respalda este informe ha sido posible gracias al apoyo financiero de la Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo.

CIUDADANÍA SOCIAL Y DERECHOS LABORALES EN CENTROAMÉRICA

Juan Pablo Pérez Sáinz

En otro texto hemos argumentado que la gran cuenta pendiente de la modernización centroamericana es la social. La economía ha tenido sus momentos modernizadores con la diversificación agroexportadora de los cincuenta y el intento industrializador, sustitutivo de importaciones y de orientación regional, en los sesenta. Los procesos de ajuste estructural, con la apertura de las economías y la promoción de un nuevo acumulativo emergente –basado en transables nuevos–, están induciendo un tercer momento modernizador en este plano. Igualmente, en términos políticos, a pesar de la salida a la crisis del modelo oligárquico, en los cuarenta, que supuso una involución autoritaria, con la excepción costarricense, en la actualidad todos los países tienen regímenes democráticos resultado de competiciones electorales aceptables. Por el contrario, la modernización de las décadas pasadas generó pobreza, especialmente en áreas rurales, lo que constituyó una de las principales causas de los conflictos bélicos que acaecieron posteriormente. Además, la crisis de los ochenta ha agudizado tal pauperización y los mencionados procesos de ajuste estructural, a pesar de los argumentos de sus defensores, no parecen –al menos por el momento– tener los efectos paliativos deseados. Por consiguiente, el gran reto de esta nueva etapa histórica de Centroamérica es la cuestión social (Pérez Sáinz, 1996).

Una manera que parece interesante de abordar esta cuestión es a partir del concepto de ciudadanía social que es la perspectiva analítica que se va a privilegiar en el presente texto. Pero interesa concentrarse en uno de sus aspectos claves: los derechos laborales. Se puede argumentar, desde una interpretación ortodoxa, que tales derechos se inscriben más bien dentro del campo de la ciudadanía civil ya que remiten a un intercambio mercantil: la compra y la venta de fuerza de trabajo. No obstante, esta argumentación se puede cuestionar de doble manera. Por un lado, el empleo contiene toda una serie

de aspectos no mercantiles, referidos a la reproducción de capacidad laboral, y que tienen que ver con la provisión de servicios sociales por parte del Estado. Este fenómeno remite, de manera inequívoca, a la cuestión de la ciudadanía social. Y, por otro lado, en países como los que se consideran, el trabajo asalariado no es la única, y en muchos casos la principal, modalidad de empleo. Por consiguiente, tiene mucho más sentido analítico plantear la problemática de los derechos laborales en términos de ciudadanía social.

En un primer apartado del presente texto se desarrollarán reflexiones, de orden teórico, relacionadas con el concepto de ciudadanía social. En un segundo acápite se intentará una síntesis comparativa, para los tres países centroamericanos (Costa Rica, Guatemala y Honduras) considerados en este estudio, sobre la evolución histórica de los derechos laborales. El tercer apartado se abordará el análisis de los resultados de una encuesta aplicada a empleados públicos y a asalariadas de maquila que enfatiza las percepciones de estos grupos de trabajadores sobre sus derechos laborales. Tales grupos permiten una comparación interesante ya que los primeros constituyen el sujeto laboral del modelo modernizador previo, correspondiente a empleo altamente regulado, mientras el segundo representa a la nueva clase obrera que emerge en condiciones laborales más bien precarias y poco reguladas. Además, la encuesta se ha aplicado en tres países de la región (Costa Rica, Guatemala y Honduras) que cubren el espectro de situaciones en términos de desarrollo social. Se concluye con una serie de reflexiones sobre el desarrollo de la ciudadanía social dentro de mundo del trabajo centroamericano y sus perspectivas.¹

CIUDADANÍA SOCIAL: ALGUNAS PRECISIONES TEÓRICAS

Los orígenes de este concepto hay que rastrearlos en el, hoy en día, muy citado trabajo de T.H. Marshall (1964) que planteó la existencia de tres tipos de ciudadanía. La primera es la civil referida a libertades individuales incluidas, sobre todo, aquellas que permiten la participación en el mercado. Es el ordenamiento legal el que garantiza tales libertades. Ciudadanía política remite a la incorporación al sistema político tanto en términos de gobierno como de participación electoral. Obviamente, son las instituciones de tal sistema las que garantizan este tipo de ciudadanía. Finalmente, estaría la

1. Ya hemos hecho un primer miento al respecto (Pérez Sáinz, 1998).

ciudadanía social que expresaría el derecho de todos los miembros de una comunidad de gozar de los niveles de vida que definen a esa sociedad. Ciudadanía que, a la vez, fundamenta el derecho de pertenencia comunitaria. En este sentido, un argumento central de Marshall fue el mostrar la contradicción entre tal pertenencia y las diferencias existentes en la esfera del poder político y del funcionamiento del mercado. Esta última tensión plantea la problemática de la ciudadanía social en términos de desarrollo del capitalismo.

Para este autor, la expansión y fortalecimiento del mercado, si bien desarrolló la ciudadanía civil, supuso también la generación de desigualdades económicas y la destrucción de entornos comunitarios que jugaban una función mitigadora de tales efectos. El desarrollo de ciudadanía política neutralizó –en parte– los mismos mediante la participación política pero fue solo con la emergencia de una ciudadanía social que se pudo paliar los efectos excluyentes del mercado. En este sentido, y tomando como referente histórico a Gran Bretaña, planteó un desarrollo lineal de la ciudadanía: desde la civil hasta la social, pasando por la política.

Lo importante para Marshall era que todos los miembros de la sociedad compartieran unos mismos niveles de vida (incluido el acceso a servicios sociales básicos como la educación o la salud) para evitar que las desigualdades económicas generasen diferencias de *status* que se tradujeran en oportunidades de educación y salud distintas para ricos y pobres. Es decir, este tipo de ciudadanía es sinónimo de integración como respuesta a las desigualdades gestadas por el mercado. Y, en este sentido, es importante enfatizar que este enfoque no cuestiona la división de la sociedad en clases y, por tanto, el papel del mercado. Además, la ciudadanía social podía reforzar los otros dos tipos de ciudadanía, la civil y la política, garantizando una sociedad más integrada. Pero, como ha señalado Roberts (1996b), esta relación no ha resultado ser tan armoniosa. Por un lado, la extensión de la ciudadanía social entró en conflicto con los objetivos de liberar el mercado para promover crecimiento económico; una contradicción que remite a uno de los elementos cruciales de la crisis del Estado de Bienestar. Y, por otro lado, la provisión estatal de servicios sociales supuso una incursión en la esfera de la vida privada, cuestionando así los principios de la ciudadanía civil, y generando dependencia la cual se ha manifestado en prácticas de clientelismo político.

Ha sido este mismo autor quien ha retomado las propuestas de Marshall y las ha aplicado para el caso de América Latina. El punto de partida de Roberts (1995, 1996a) es que, en la región y durante las décadas de modernización de la industrialización sustitutiva de importaciones, no se ha seguido la secuencia lineal detectada en Gran Bretaña sino que más bien lo que ha acaecido ha sido un desarrollo más temprano de

ciudadanía social.² Corolario de ello ha sido la primacía de esta modalidad de ciudadanía sobre la civil y la política y la principal causa, al respecto, hay que rastrearla en la movilidad social que facilitó el desarrollo económico y la urbanización de esas décadas. El papel central del Estado, en este proceso modernizador, y la coincidencia entre las elites y otros sectores sociales en el desarrollo de este tipo de ciudadanía son las razones que explicarían tal primacía. Extensión de políticas de educación y salud fueron temas de consenso y constituyeron la principal expresión de desarrollo de ciudadanía social. Además, hay que mencionar el desarrollo de la seguridad social aunque con resultados diferentes según los tipos de países.³ Al respecto, se debe recordar la tipología de Mesa-Lago (1991) que diferencia tres tipos de casos. El primero es el denominado de "sistemas pioneros" (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay) donde el tiempo de desarrollo ha sido largo dando lugar a numerosos subsistemas, muy poco relacionados entre sí, de cobertura variada y que han tendido a beneficiar a los trabajadores formales de áreas urbanas. Los "sistemas intermedios" (Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Perú y Venezuela) se han desarrollado posteriormente, pero han tenido un carácter más unificado y uniforme. Finalmente, los "sistemas tardíos" (que incluyen la mayoría de los países centroamericanos y los caribeños de habla inglesa) han tenido como rasgos centrales una mayor unificación de regímenes, pero también coberturas más bajas.⁴

Pero, Roberts plantea cambios importantes, desde mediados de los setenta, en este esquema de ciudadanía en América Latina. La maduración de la mayoría de los sistemas urbanos y los cambios radicales acaecidos en la estructura ocupacional, han supuesto que las bases de la primacía de la ciudadanía social se vean cuestionadas. Estos fenómenos se han expresado en un declive de la movilidad social teniendo como consecuencia que las prioridades comiencen a desplazarse al campo de los derechos civiles y políticos. A ello hay que añadir las limitaciones crecientes de los Estados para asumir sus responsabilidades sociales lo que supone que, progresivamente, estas son

2. Este fenómeno ya fue señalado para el caso europeo con las monarquías autoritarias, como la prusiana, del siglo XIX (Mann, 1987).

3. En relación con diferencias nacionales al interior de la región, el propio Roberts establece la distinción entre países de desarrollo temprano, rápido y tardío. Los primeros serían los que históricamente alcanzaron una mayor difusión de ciudadanía, en general, con sus correspondientes instituciones (sindicatos, partidos políticos y asociaciones civiles), mientras los últimos representarían los casos de menor incidencia.

4. Para el caso centroamericano, véase el estudio de la CEPAL (1993).

transferidas a la población o a organizaciones de la sociedad civil. En este último sentido, emerge como elemento clave en el desarrollo y protección de la ciudadanía: las ONG. A base de estas transformaciones, este autor ha planteado, para el caso latinoamericano, cuatro tipos de espacios de ciudadanía social tomando como parámetros, por un lado, la definición de responsabilidad (pública o privada) y, por otro lado, la forma de participación (colectiva o individual). Un primer tipo, que combina responsabilidad pública con participación colectiva, lo representarían movimientos con demandas sociales y lo que este autor denomina el sector voluntario. Por su parte, el propio Estado, con sus burocracias clientelares, corresponde a un segundo tipo que mantiene la característica de responsabilidad pública, pero induce a la participación individual. Por el contrario, los hogares y las comunidades, por un lado, y el mercado con su ciudadanía contractual, por otro lado, son formas de responsabilidad privada. No obstante, los primeros incentivan la acción colectiva mientras el segundo, la individual (Roberts, 1996b).

Por consiguiente, se puede afirmar que, en el actual contexto latinoamericano y, en concreto en el centroamericano, la problemática de la ciudadanía social se erige como una perspectiva adecuada para abordar la cuestión de la exclusión social. Primeramente, se puede argumentar su realismo ya que esta no cuestiona la naturaleza capitalista de la sociedad. Esto parece razonable en un contexto histórico, como el latinoamericano y que durará algunas décadas, en el que el mercado ha desplazado al Estado del centro de la dinámica modernizadora. No obstante, el discurso de la ciudadanía social no está exento de radicalidad por una doble razón. Por un lado, postula el derecho de todo miembro de la sociedad a ser parte esta. Es decir, la equidad es parte constitutiva del orden societal y además esta no puede ser garantizada por el mercado ya que, justamente, las diferencias se originan –en gran parte– en el funcionamiento de este. Y, por otro lado, y esto es fundamental, el enfoque de ciudadanía social no postula solamente la existencia de sujetos de derechos sino también de deberes. Desde esta óptica, por tanto, se argumenta la necesidad de la participación y de la acción social colectiva; procesos que, en los tiempos actuales, han sido debilitados por los efectos disgregadores y fragmentadores del mercado. Es decir, los procesos de ciudadanía, social o de otro tipo, son también procesos de constitución de identidades (Jelin, 1996).

La promulgación de códigos laborales puede considerarse como un punto de partida pertinente para presentar un bosquejo sobre el desarrollo de derechos laborales en los tres países considerados. Al respecto, hay varios elementos que pueden tomarse en cuenta.

En primer lugar estarían los contextos históricos en los que tales promulgaciones tuvieron lugar. En este sentido hay que diferenciar el caso hondureño de los otros dos. Tanto en Costa Rica como en Guatemala el momento es el de redefinición de la escena política como resultado de la crisis oligárquica en la década de los cuarenta. En la situación costarricense se tiene una peculiar alianza, avalada por la propia Iglesia, entre fuerzas políticas conservadoras y el movimiento comunista. En el caso guatemalteco, la promulgación del código laboral se inscribe dentro del espíritu de apertura democrática que marcó el derrocamiento del ubiquismo. Por el contrario, en Honduras tal logro es más tardío, a fines de los cincuenta. Pero tal momento significó que la región estaba ya inscrita en la dinámica modernizadora y la escena internacional, marcada por la postguerra, alentaba la organización de los trabajadores a base de ciertas pautas. En este sentido, nuestra hipótesis es que la codificación de derechos laborales tuvo lugar, en el caso hondureño, en un contexto más propicio para el reconocimiento, por parte del Estado, de la legitimidad de las demandas provenientes del mundo del trabajo. Esta diferencia nos parece importante para entender la evolución posterior de los derechos laborales en los tres países.

En segundo lugar hay que tomar en cuenta también la propia fortaleza de las organizaciones de los trabajadores ante la salida de la crisis oligárquica y el inicio de la modernización de los cincuenta. En los cuarenta, tanto en Costa Rica como en Guatemala, se dio una eclosión del movimiento sindical. En el primer caso quedó plasmada en el fortalecimiento de la influencia comunista en el mundo laboral y la emergencia de un sindicalismo, de inspiración cristiana, organizado por la propia Iglesia para contrarrestar la influencia del primero y poner en práctica su doctrina social que venía predicando desde fines del siglo anterior (Rojas Bolaños, 1985; Aguilar, 1989). Pero, la existencia de la alianza mencionada en el párrafo anterior supuso que el movimiento sindical, incluido el comunista, tuviera que subordinar sus demandas y dinámica gremialistas a la política. En cuanto a Guatemala, la caída del ubiquismo supuso el resurgimiento del movimiento sindical el cual se vio rápidamente expuesto a escisiones pero esta dinámica fue revertida cara al logro, justamente, de la promulgación

del código laboral. En este sentido, se ha argumentado que este no fue una concesión estatal sino más bien el fruto de la presión sindical (Witzel, 1992). El crecimiento gremial se incrementó en el período de Arbenz. Si bien la resolución de la crisis oligárquica fue diferente en los dos casos (democrática en Costa Rica y autoritaria en Guatemala), el movimiento sindical se vio debilitado y, por tanto, se configuró como un actor con poca incidencia en el proceso modernizador. Fenómeno que, como veremos más adelante, influyó en el desarrollo de los derechos laborales durante esas décadas.

El caso hondureño es diferente. Los orígenes de la promulgación del código laboral son inequívocamente la gran huelga bananera de 1954 que ha sido considerada como el hito más importante de la historia social contemporánea de este país (Meza, 1991). El resultado fue el fortalecimiento del movimiento sindical y se puede decir que este fue el único, dentro de toda Centroamérica, que afrontó la modernización sin grandes debilidades (Pérez Sáinz, 1996).

Y, un tercer elemento a tomar en cuenta, respecto a los primeros códigos laborales, son los contenidos de estos en términos de sus limitaciones.⁵ En el caso costarricense los trabajadores del campo se vieron excluidos pues pudieron disfrutar solo de algunos derechos individuales; además algunos de ellos (tales como el preaviso y la cesantía) fueron evadidos en la práctica, por los patrones cafetaleros, mediante contrataciones por corto tiempo. Pero, la parte más vulnerable del código fue en materia de derechos colectivos, especialmente la ausencia de disposiciones que garantizaran el fuero sindical. En el caso guatemalteco hay que tomar en cuenta el arcaísmo que signó las relaciones laborales especialmente en la principal actividad del país: la caficultura de exportación. Tal arcaísmo es abandonado con el texto constitucional de 1945. La primera versión del código laboral supuso, como en Costa Rica, la marginación de los trabajadores del campo, pero la importancia organizativa de estos, con sus efectos electorales, llevó a que sus derechos fuesen incorporados en la legislación. En cuanto a Honduras, el antecedente inmediato del código laboral fue la Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo, producto directo de la ya mencionada huelga de 1954, y que fue seguida por otras leyes. Todo este conjunto de normativas fueron recogidas en el código del trabajo dentro de un espíritu moderno de regulación de las relaciones laborales. Resultado de ello fue el desarrollo del sindicalismo y el surgimiento de un movimiento campesino organizado cuyo anhelo era la promulgación de una ley de reforma agraria.

5. Al respecto, también hay que considerar los capítulos sobre garantías sociales incluidos en los textos constitucionales.

El desarrollo posterior de la legislación laboral fue distinto en cada uno de los países, lo cual reflejó la incidencia de dos factores básicos: la actitud estatal y la fortaleza de las organizaciones laborales.

En Costa Rica, de manera paradójica, la configuración de un Estado benefactor, el único en Centroamérica, no conllevó un mayor desarrollo de la legislación laboral. Explicación de este fenómeno hay que buscarlo en la debilidad de los sindicatos. Estos perdieron su protagonismo político y en los cincuenta no tuvieron un clima demasiado propicio para su desarrollo, proscribiéndose a sindicatos de influencia comunista. Esta crisis duraría hasta mediados de los sesenta donde un conjunto de factores (insatisfacción de necesidades básicas; surgimiento de otros tipos de movimientos populares; cambio de actitud del Ministerio de Trabajo; etc.) incidieron para que se diera un repunte organizativo (Aguilar, 1989). Pero este no supuso la recuperación y consolidación del movimiento sindical. La mejor expresión de tal debilidad ha sido el auge del solidarismo en los ochenta y la virtual desaparición del sindicalismo en el sector privado (Rodríguez García, 1990).

Por su parte, la lógica de acción estatal se ha fundamentado en una contradicción: por un lado, ha fomentado los derechos individuales, pero, por otro lado, ha negado sistemáticamente los derechos colectivos de los trabajadores.

En Guatemala la historia del desarrollo de los derechos laborales viene signada por la salida autoritaria a la crisis oligárquica. Se dio una auténtica involución con el derrocamiento de Arbenz y la promulgación de decretos que restringía los derechos a la sindicalización y a huelga. En este sentido, y durante las décadas modernizadoras, la acción estatal ha estado signada por el establecimiento de regulaciones laborales que han respondido a los intereses de sectores empresariales. Solo, de manera parcial, las reivindicaciones salariales han escapado a esta lógica. El complemento de esta situación lo ha representado la debilidad del movimiento sindical. Debilidad que hay que buscar en la feroz represión a la que ha sido sometido en distintas ocasiones pero, especialmente, a fines de los sesenta e inicios de los ochenta (Jonas, 1991).

En cuanto a Honduras, el movimiento sindical ha tenido una dinámica oscilante: retrocesos en los sesenta, auge en la siguiente década para replegarse de nuevo en los ochenta hasta la actualidad. La acción del Estado ha seguido también este ritmo. En este sentido es importante resaltar los setenta ya que, con la experiencia reformista militar, el sindicalismo, junto al Ejército, se constituyó en actor clave. Fue una coyuntura de importantes logros en derechos laborales, especialmente el referido a la obligatoriedad de cotización de todos los trabajadores sujetos a contratación colectiva, independientemente de su afiliación sindical o no (Meza, 1991). Pero, justamente, el

protagonismo político del movimiento laboral limitó su autonomía gremial, debilitándolo en el mediano plazo.

Resumiendo, se pueden apuntar las siguientes situaciones. En Costa Rica, con la modernización se dio el desarrollo de un auténtico Estado benefactor, lo que supuso la configuración de ciudadanía social, pero esta se ha caracterizado por la garantía de derechos individuales pero no colectivos. Esto ha supuesto una ciudadanía de derechos, pero no de deberes por las cortapisas impuestas a la organización, que influyó en un menor desarrollo de los derechos. En Guatemala, la configuración de ciudadanía social, al igual de otros tipos de ciudadanía, ha sido mínima. Incluso el desarrollo de políticas sociales básicas han tenido alcance limitado como es el caso de la educación dados los altos niveles de analfabetismo que ha afectado especialmente en la población indígena.⁶ Además, lo más importante a enfatizar ha sido la represión ejercida sobre las organizaciones sindicales que ha limitado el desarrollo de derechos laborales. Finalmente, Honduras representa una situación intermedia en términos de ciudadanía social. Al contrario de los otros dos países, nos encontramos con el movimiento sindical menos débil y que, en cierta coyuntura (la del reformismo militar), jugó un papel político clave. Sería el caso, tal vez, de mayor desarrollo de derechos laborales como fruto, principalmente, de ese mayor protagonismo gremial.

TRABAJADORES Y DERECHOS LABORALES

Como se mencionó en la introducción de este texto, el presente apartado analiza los resultados de una encuesta aplicada tanto a empleados públicos como a asalariadas de industria de la maquila, enfatizando su percepción sobre derechos laborales.⁷ En un primer momento se caracteriza a esta fuerza laboral y al entorno de su empleo en términos de condiciones de trabajo. A continuación se aborda la problemática de las identidades laborales que es importante para comprender las percepciones dentro del mundo del trabajo. Así, se podrán analizar estas respecto a los derechos laborales e

6. Este fenómeno plantea el tema de la ciudadanía étnica (Bastos y Camus, 1998).

7. Para la elaboración de este trabajo contamos con la inapreciable ayuda, en la recolección de información, de Angela Leal, Edith Olivares y Florencia Rodríguez. A todas ellas nuestro agradecimiento que en el caso de Edith Olivares incluye el procesamiento de datos.

intentar la identificación, a través de un análisis multivariado, de los determinantes de tales percepciones.

La selección de grupos de trabajadores, en términos de criterios de regulación y de países a base de nivel de desarrollo social, impone la formulación de una serie de hipótesis que se explicitarán al abordar cada uno de los aspectos mencionados. Pero antes es necesario esbozar, brevemente, las características de los universos en los que se aplicó la encuesta para saber la potencialidad de generalización de los resultados.

Los grupos de empleados públicos, en los tres países, han sido maestros de educación pública que laboran en las respectivas áreas metropolitanas. Es pertinente hacer una breve reseña de los desarrollos gremiales de este tipo de trabajadores en cada una de las realidades nacionales consideradas.

En el caso costarricense, los antecedentes organizativos magisteriales hay que ubicarlos en 1943 cuando, con apoyo oficial y sancionado por ley, se crea la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), primera organización exclusiva para docentes. En 1955 se genera una escisión y un grupo de profesores abandona ANDE y conforma la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE). Posteriormente, en 1969, se fundó el Sindicato de Educadores Costarricenses (SEC) con la intención de agrupar a educadores de zonas rurales, sin título y con nombramientos temporales. Si bien han existido pugnas constantes entre estas organizaciones,⁸ este gremio se ha mostrado como uno de los más combativos en los últimos años, al oponerse a los programas de ajuste estructural. Fruto de ello ha supuesto neutralizar algunas medidas que atentaban contra sus intereses. Así, se movilizaron por la defensa y mejoramiento de su sistema de jubilaciones; detuvieron la puesta en práctica de un nuevo régimen de incapacidades; evitaron que se congelaran las plazas en el sector educativo; y obtuvieron el reconocimiento profesional, pago de zonaje a maestros rurales y de anualidades a interinos (Trejos y Valverde, 1995).

El 7 de agosto de 1995, este gremio protagonizó la movilización social más importante de los últimos años en torno al tema de las pensiones. Pero, esta lucha se saldó con una derrota que tuvo una doble consecuencia. Por un lado, se conformó una nueva organización (SINPAE 7 de agosto) que ha unido, por primera vez, a trabajadores de los distintos niveles educativos (primaria, secundaria y universitaria) descontentos con las negociaciones de la dirigencia de las organizaciones existentes. Y, por otro lado, se ha inducido una desmovilización generalizada en el sector signado por la resignación y la apatía.

8. Por ejemplo, recientemente se dio confrontación entre ANDE y APSE sobre la duración del ciclo lectivo.

Las organizaciones gremiales de docentes tiene mayor tradición en Guatemala. De hecho, fueron los primeros en organizarse en el sector público y para 1927, existían dos agrupaciones: La Sociedad de Auxilios Mutuos del Magisterio y el Sindicato de Maestros. Ambas, como otras organizaciones laborales, no sobrevivieron ante la represión de Ubico.⁹ No obstante, los maestros jugaron un papel activo en el derrocamiento de la dictadura y en julio de 1944 se constituyó la Asociación Nacional de Maestros (ANM). Posteriormente, bajo el gobierno democrático de Juan José Arévalo, un docente, se creó el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG). El derrocamiento de Arbenz supuso, como para el resto del movimiento sindical, que la actividad gremial magisterial cesara. Fue hasta 1958 que se fundó la "Asociación Pro Bienestar del Magisterio", que planteó vivienda para los maestros, seguro de salud y recuperación de los fondos confiscados al STEG. Pero, rápidamente, las demandas se centraron sobre la reconquista del escalafón magisterial que fue la cuestión que galvanizó las luchas de este sector en los siguientes años.

Al no obtener la aprobación por parte del Congreso para poner en vigor el escalafón, a inicios de 1959 los maestros se agruparon en el Frente Unido del Magisterio Nacional (FUNM). El secuestro de un docente y la destitución de un director de instituto, detonaron sendas huelgas mostrando que el sector había recuperado su combatividad. La segunda de estas acciones, ante la intransigencia gubernamental, llevó a la paralización del sector educativo, en todo el país, lográndose un aumento de sueldos y la promesa de la elaboración de una Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio Nacional. Pero fue solo hasta 1961 que el Congreso aprobó la nueva ley sobre el escalafón.

Fue hasta 1973 que el magisterio emerge de nuevo en la escena con la demanda de remuneraciones para ajustarse al alza del costo de la vida, que no se había realizado en los últimos tres lustros. En esta lucha surgen nuevas organizaciones como el Frente Nacional Magisterial (FNM) y la Coordinadora Nacional de Claustros de Catedráticos de Educación Media. Esta acción se inscribió dentro de la revitalización del movimiento sindical que acaeció por esos años y que, posteriormente, se vería desarticulado ante la feroz represión. Con el advenimiento de gobiernos civiles, como otros sectores, el magisterial se ha podido reorganizar. En la actualidad habría seis sindicatos con personería jurídica agrupados en la Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

1963 puede considerarse como la coyuntura clave en la organización magisterial hondureña. Previamente a esta fecha, los maestros se encontraban aglutinados en organizaciones cívico-culturales que no planteaban mayores reivindicaciones laborales

9. El dictador decretó la prohibición a las mujeres casadas para ejercer docencia.

de este sector. La ya mencionada huelga del 1954 indujo una nueva dinámica organizativa y que dio frutos también en el plano de la regulación. Así, en 1962 se establece la Ley de Colegiación Profesional que conllevó también la conformación del Colegio Profesional de Superación Magisterial de Honduras (COLPROSUMAH) que logra en 1964 la aprobación de su Ley Orgánica. Un año antes se había producido el golpe de Estado de López Arellano y se intenta contrarrestar la influencia de esta organización promoviendo la creación, en 1965, del Primer Colegio Hondureño de Maestros (PRICHIMA) alineado con el partido nacional. Tres años después, el partido liberal responderá con la conformación del Colegio Profesional Unión Liberal, al cual se afilian personas de edad avanzada y de reconocida trayectoria en la filas de esa formación partidaria.

Los años sesenta fueron los más importantes en términos de regulación del quehacer magisterial. Así, en 1966 se aprobó la Ley Orgánica de Educación que enmarca la organización y administración del sistema educativo hondureño. Al año siguiente se promulga el Reglamento General de Educación Primaria que reglamenta el procedimiento de nombramiento y promoción de personal. A pesar de estas leyes, los maestros no estaban adecuadamente protegidos por la ley en cuanto a su estabilidad laboral. Unas veces se les aplicaba el código laboral pero, en otras, las autoridades departamentales los excluían de tal marco legal. Esta situación llevó a la realización de una huelga nacional cuyo resultado fue la promulgación, en 1968, de la Ley de Personal y Escalafón del Magisterio. En ella, además de normarse la estabilidad laboral, se establece una clasificación de puestos y escalas salariales y pagos colaterales en función de antigüedad, desempeño de cargos directivos y zonaje (áreas del país donde se ejerce el magisterio).¹⁰

En los años setenta, la lucha de los docentes se centra en reivindicaciones salariales y en evitar el control de la educación del país por parte del consorcio de universidades estadounidenses de la Florida. En 1971 se creó el Colegio de Profesores de Educación Media de Honduras (COPEMH) y también, en torno a la reivindicación del Estatuto del Docente, surgió el Sindicato de Profesores Docentes de Honduras (SINPRODOH) que agrupa a los maestros empíricos. En esa década se consiguieron importantes logros en términos de jubilaciones, siendo esas luchas pioneras dentro del sector público. Por su parte, la década de los ochenta está marcada por los intentos de institucionalización de los aumentos de sueldo que no se logrará hasta 1997 con la Ley del Estatuto Docente. En esta se regulan los deberes y derechos de los maestros; se determina la necesidad

10. Esta ley sigue aún vigente y debe ser derogada, en abril de 1998, cuando se reglamente la Ley del Estatuto del Docente.

de reglamentar su rendimiento; y se crea un código de ética del docente hondureño. En esta legislación se establece un periodo transitorio, de cuatro años, con aumentos progresivos. Después los ajustes a la compensación se harán de manera automática de conformidad con una tabla establecida en esa misma ley; además, se impone la obligación de vacaciones pagadas a partir del año 2,000. Finalmente, hay que mencionar que, en la actualidad, los colegios de mayor participación son COLPROSUMAH con 20,000 cotizantes, PRICHIMA con 11,400 y COPEMH con 7,000.

Si los universos referidos al empleo público se han delimitado en términos sectoriales, los referentes a la industria de maquila han privilegiado una delimitación territorial. En concreto, se ha seleccionado lugares donde se han establecido zonas francas o industrias maquiladoras. Este ha sido el caso de Cartago donde se creó la primera zona franca de Costa Rica. Sumpango, en el departamento de Chimaltenango de Guatemala, es uno de los principales pueblos que proveen mano de obra a las maquiladoras coreanas ubicadas en la carretera Interamericana. Y, Choloma, en Honduras, es una población que concentra varios parques industriales. Veamos algunas de las características de estos contextos.

En el caso costarricense, el parque industrial se estableció, hace más de una década, en las inmediaciones de Guadalupe de Cartago. Está administrado por el Grupo Zeta quien cede en alquiler la mitad de los locales ya que el resto son propiedad de las empresas. Este parque está adscrito al Régimen de Zonas Francas con los beneficios que supone. En la actualidad hay 22 empresas: dos coreanas, una alemana, otra costarricense y las restantes 18 estadounidenses. Los gerentes están asociados en la ASEPIC (Asociación de Empresas del Parque Industrial de Cartago), mientras los trabajadores lo hacen en asociaciones solidaristas, con la excepción de las empresas coreanas que no promueven ningún tipo de organización.

Según los propios funcionarios del Grupo Zeta, el principal impacto del parque en Cartago, es la generación de empleo. En agosto de 1997 se estimó la existencia de 7,700 puestos de trabajo. La gran mayoría de los trabajadores vive en las poblaciones de Taras, Guadalupe y La Lima, pertenecientes al Municipio cartaginés. Se piensa que el parque ha fomentado también la migración proveniente del sur del país, así como de Turrialba. Igualmente, se ha mencionado, como impacto en el entorno local, el hecho que 18 de las 22 empresas adquieren materiales de trabajo en Cartago, pero es difícil cuantificar la verdadera importancia de este enlace hacia atrás. Pero, por otro lado, el parque está generando problemas de contaminación (humo, aguas negras y ruido) en comunidades aledañas como Los Diques y Villa Las Américas.¹¹

En el caso de Guatemala, el universo seleccionado han sido las grandes maquiladoras coreanas ubicadas en la carretera Interamericana, en el departamento de Chimaltenango. Como es sabido, el modelo territorial de la maquila, en este país es singular. Después del fracaso, en los años 70, con la zona franca de Santo Tomás, la nueva legislación, promulgada a fines de los ochenta, incentivó la localización de este tipo de industria en el Área Metropolitana. De hecho, lo que se ha pretendido es constituir a la propia capital en una gran zona franca. No obstante, algunas empresas han confrontado problemas de competencia en la contratación de mano de obra. Este parece ser uno de los argumentos esgrimidos por las grandes firmas coreanas ya que algunas de ellas decidieron desplazarse fuera de la capital. Ubicándose en pleno Altiplano Occidental, estas empresas procuran también evitar riesgos de organización sindical cautivando mercados laborales rurales constituidos por fuerza de trabajo indígena. De hecho, se puede hablar de una microrregión donde varias comunidades proveen mano de obra aunque los buses que transportan a las trabajadoras llegan hasta la propia cabecera departamental, Chimaltenango.

La comunidad que se ha seleccionado en el presente estudio es Sumpango. Está situada a unos 40 kilómetros de la capital y apenas ocho de Antigua. El municipio tiene una extensión de 42 kilómetros cuadrados. La casi totalidad (95%) de la población es indígena. El término *tzumpango* es de origen mexicano y viene del vocablo *tzompantil* que significa "percha de calaveras". Es un pueblo antiguo fundado por cakchiqueles antes de la venida de los españoles, aunque se supone que los toltecas se habían asentado allí. Tras la conquista fue uno de los primeros poblados de indios reducidos. La ocupación predominante, como sucede en este tipo de comunidades, es la agricultura pero el establecimiento de las empresas maquiladoras ha abierto nuevas oportunidades de empleo a la población joven.

El universo hondureño se ha localizado en Choloma que es un centro urbano menor ubicado en la carretera que comunica San Pedro Sula con Puerto Cortés, en pleno Valle del Sula. Es el lugar donde hay una mayor concentración de empresas maquiladoras que se localizan en tres zonas industriales de procesamiento (ZIP): ZIP Choloma (20 plantas), ZIP San Miguel (18 plantas) e Inmobiliaria Hondureña del Valle (20 plantas). Además, existen dos extensiones de zona libre: Galaxy (6 plantas) y Choloma Industrial Park (6 plantas). La mayoría de las maquiladoras se dedica a la fabricación de prendas

11. De hecho, respecto a esta última, hay que mencionar que los terrenos donde está asentada pertenecían originariamente a la Zona Franca con el objetivo de construir viviendas para los trabajadores de esta. Parece que estos terrenos fueron cedidos a la Municipalidad, a cambio de favores en el tratamiento de aguas negras.

de vestir, siendo los Estados Unidos el principal mercado de destino de la producción. A partir de 1986 se ha incrementado la presencia de compañías de origen asiático en procura de superar las limitaciones de cuotas para exportar a los Estados Unidos y compensar el encarecimiento del costo de la mano de obra en sus países.

Choloma tiene una posición privilegiada ya que se encuentra a apenas 20 minutos, por carretera, de Puerto Cortés, y cercana también al aeropuerto internacional ubicado en la zona de La Lima. Como era de esperar, la industrialización de este centro poblacional ha supuesto un cambio radical en las oportunidades de empleo, especialmente para la mano de obra joven.

Con el cuadro 1 se pasa a considerar los perfiles de las fuerzas laborales de los dos grupos de trabajadores para cada una de las tres realidades nacionales. La hipótesis a plantear es que el perfil del empleo público debe corresponder a personas de mayor edad y escolaridad, casadas o unidas y jefes de hogar y cuyo empleo actual es el único de su vida. Sobre las otras dos dimensiones, las diferencias con las asalariadas de maquila no serían evidentes. Así, se debe esperar predominio de mano de obra femenina en ambos grupos y el lugar de nacimiento viene condicionado, en el caso de la industria de maquila, por la localización espacial de los universos. En términos de países no se piensa en particularidades y se cree más bien en la existencia de perfiles regionales de las fuerzas laborales.

Si bien es cierto que la mano de obra femenina es predominante, la hipótesis nula se puede rechazar en los casos guatemalteco y hondureño, pero por razones distintas: mayor feminización del empleo público en el primer caso y feminización total de la industria de maquila en el segundo. Hay que resaltar que tanto en Costa Rica como en Guatemala existe equilibrio de género respecto al trabajo en maquila, pero se sospecha que las causas son distintas. En el primer país respondería más bien al hecho que este tipo de industria se ha diversificado más allá de la actividad de confección y que en otros tipos de industria se incorporarían hombres. Y, en el caso guatemalteco, parecería que lo determinante es más bien la condición local rural del mercado de trabajo.

Respecto a la edad se cumple lo esperado y los promedios, en los tres países, de los empleados públicos es superior al de trabajadoras de la maquila.

En cuanto al lugar de nacimiento no se había planteado hipótesis alguna. Los resultados muestran dos fenómenos. Por un lado, en el primer grupo laboral, la categoría modal corresponde a la de Área Metropolitana. Esta caracterización territorial de la fuerza de trabajo se acentúa en el caso costarricense. Y, por otro lado, las categorías modales del segundo grupo corresponde a la calificación espacial del respectivo universo

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA FUERZA DE TRABAJO
POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES**

Variables	Costa Rica			p < *	Guatemala			p < *	Honduras			p < *
	E.P. (n = 100)	A.M. (n = 100)	Total (n = 200)		E.P. (n = 100)	A.M. (n = 100)	Total (n = 200)		E.P. (n = 100)	A.M. (n = 97)	Total (n = 97)	
Sexo (%)				.003				.000				.000
Hombres	36.0	49.0	42.5		18.0	49.0	33.5		12.4	0.0	6.1	
Mujeres	64.0	51.0	57.5		82.0	51.0	66.5		87.6	100.0	93.9	
Edad (promedio en años)	40.6	27.5	34.0	.000	40.3	19.3	29.8	.000	35.5	21.7	28.6	.000
Lugar de nac. (%)				.000				.000				.000
Rural	17.0	13.0	15.0		6.0	7.0	6.5		5.2	18.0	11.7	
Centro poblacional menor	11.0	23.0	17.0		26.0	85.0	55.5		30.9	47.0	39.1	
Ciudad intermedia	9.0	45.0	27.0		21.0	7.0	14.0		26.8	11.0	18.8	
Área Metropolitana	63.0	11.0	37.0		47.0	1.0	24.0		35.1	1.0	17.8	
País extranjero	0.0	8.0	4.0		0.0	0.0	0.0		2.1	23.0	12.7	
Estado civil (%)				.001				.000				.000
Casado o unido	46.0	44.0	45.0		65.6	12.1	38.9		69.8	34.7	52.1	
Soltero	32.0	50.0	41.0		33.3	87.9	60.9		30.2	65.3	47.9	
Otros	22.0	6.0	14.0		1.0	0.0	0.5					

Sigue...

...viene

Variables	Costa Rica			p < *	Guatemala			p < *	Honduras			p < *
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)		E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)		E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=97)	
Nivel educativo (prom. en años)	15.5	8.0	11.7	.000	14.4	4.6	9.5	.000	13.9	5.5	9.7	.000
Etnicidad (%)												
Indígena					3.0	91.8	47.0	.000				
No indígena					97.0	8.2	53.0					
Jefatura de hogar (%)				.066				.000				.417
Jefes	59.0	46.0	52.5		52.5	22.0	37.2		32.3	27.0	29.6	
No jefes	41.0	54.0	47.5		47.5	78.0	62.8		67.7	73.0	70.4	
Empleo anterior (%)				.002				.740				.835
No trabajaba	56.0	34.0	45.0		23.0	25.0	24.0		50.5	52.0	51.3	
Si trabajaba	44.0	66.0	55.0		77.0	75.0	76.0		49.6	48.0	48.7	

E.P. = Empleados públicos

A.M. = Asalariados de maquila

* Prueba t para variables de intervalo y chi cuadrado para variables de no intervalo.

Fuente: Investigación realizada.

de estudio. Este hecho insinúa el funcionamiento de mercados laborales locales, especialmente en el caso guatemalteco.

Estado civil es otra dimensión donde se verifica la hipótesis planteada y la proporción de empleados públicos en matrimonio o unión libre es mayor que la de las asalariadas de maquila donde lo que predomina es la condición de solteras; hecho que no está disociado de los promedios de edad detectados. No obstante, es importante resaltar que un quinto de los casos de empleo público en Costa Rica, corresponde a la categoría residual que —en la mayoría de los casos— remite a hogares monoparentales presumiblemente jefeados por mujeres.

Nivel educativo es otra dimensión donde las diferencias entre los grupos, y en cada uno de los países, es nítida. Sin embargo, se debe resaltar que el nivel educativo de las asalariadas de maquila no es bajo, aunque hay diferencias nacionales que resaltar, contrastando los casos de Costa Rica y Guatemala.

Una característica propia de este último país es la referida a la etnicidad. Los resultados muestran fortísimas diferencias al respecto y, en cuanto a ello, hay que recordar que el universo de estudio de industria de maquila se localiza en el Altiplano indígena.

La hipótesis referida a jefatura del hogar se cumple solo en el caso guatemalteco. En los otros dos las diferencias no son significativas y, además, en Honduras, también en el caso del empleo público predomina la denominada fuerza laboral "secundaria".

Igualmente, respecto al empleo anterior, la hipótesis se cumple en una sola realidad: la costarricense. Además, en el caso guatemalteco, los empleados públicos han tenido, mayoritariamente, experiencias laborales previas.

En términos regionales, el empleo público presenta rasgos comunes, para los tres países, respecto a varias dimensiones: fuerza de trabajo feminizada, en edad madura, de origen metropolitano (especialmente en Costa Rica), casada o en unión libre (principalmente en Guatemala y Honduras) y con altos niveles de escolaridad. Y, la mano de obra de la industria de maquila se caracterizaría por la edad joven, no casadas (especialmente en Guatemala) y por un nivel educativo no tan bajo.

Por su parte, el cuadro 2 muestra perfiles respecto a condiciones laborales de estos dos grupos. Al respecto la hipótesis es que, en todas las dimensiones consideradas, el ámbito de la industria de maquila sería más precario que el del empleo público; es decir, este tipo de trabajadoras tendrían menor estabilidad laboral, jornadas de trabajo más prolongadas, menor cobertura en términos de seguridad social y su nivel de remuneración sería inferior. No obstante, esta hipótesis se puede matizar por país proponiendo

Cuadro 2

CONDICIONES LABORALES POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES

Variables	Costa Rica			p < *	Guatemala			p < *	Honduras			p < *
	E.P. (n = 100)	A.M. (n = 100)	Total (n = 200)		E.P. (n = 100)	A.M. (n = 100)	Total (n = 200)		E.P. (n = 100)	A.M. (n = 97)	Total (n = 97)	
Antigüedad (promedio en años)	14.6	3.8	9.2	.000	15.2	1.7	8.5	.000	10.7	1.2	5.9	.000
Jornada laboral (prom. de horas semanales)	47.2	47.4	47.3	.880	34.3	58.4	46.3	.000	37.5	49.3	43.4	.000
Cotización (%)				.316				.022				.000
Si	99.0	100.0	99.5		100.0	94.9	97.5		100.0	66.0	82.7	
No	1.0	0.0	0.5		0.0	5.1	2.5		0.0	34.0	17.3	
Ingreso mensual (promedio en U.S.\$)	706.72	270.46	488.59	.000	229.45	133.69	181.57	.000	159.93	127.08	143.06	.000

E.P. = Empleados públicos.

A.M. = Asalariados de maquila.

* Prueba t para variables de intervalo y chi-cuadrado para variable de no intervalo.

Fuente: Investigación realizada.

que tal precariedad sería menos acentuada en el caso costarricense, mientras la situación opuesta sería la guatemalteca, de acuerdo con el criterio de selección de países.

Tanto respecto a la antigüedad como al ingreso mensual, la hipótesis se cumple en todos los países. Respecto a la primera la relación de antigüedad entre los dos grupos (cociente entre ambos promedios) es de 3.8 para Costa Rica y 8.9 para los otros dos casos. O sea, en relación con esta dimensión, habría menor precariedad en el país meridional. Pero, respecto a ingresos sucede lo contrario, ya que la relación, para el caso costarricense es de 2.6 mientras que en Guatemala (1.7) y en Honduras (1.1) es menor. O sea hay mayores disparidades en el primer respecto que en los otros.

En cuanto a la jornada laboral, la hipótesis nula no se puede rechazar en el universo costarricense lo que insinuaría que no hay mayor precariedad laboral en la industria de maquila que respecto del empleo público. Por el contrario, tanto en Guatemala como en Honduras en este último ámbito laboral se trabaja de manera más prolongada que en el primero tal como se había planteado.

Finalmente, la cotización al seguro social no muestra diferencias significativas en Costa Rica y es en Honduras donde la hipótesis planteada se verifica de manera más nítida. De todas las maneras hay que resaltar los altos porcentajes de cobertura de las asalariadas de maquila, lo cual cuestiona así la imagen de poca regulación que se tiene de este tipo de empleo.

En términos regionales, respecto al empleo público merece la pena resaltar peculiaridades de cada país. Así, los maestros costarricenses destacan por su mayor nivel de ingresos aunque tal diferencia debe relativizarse ya que el costo de la vida es mayor en este país que en los dos restantes. Los guatemaltecos destacan por sus jornadas prolongadas mientras los hondureños parecen mostrar condiciones de mayor precariedad: menor estabilidad ocupacional, cobertura de seguridad social y nivel de ingresos. Por el contrario, sí se puede hablar de un perfil común respecto a las trabajadoras de maquila: poca estabilidad laboral, jornadas prolongadas y bajos ingresos.

Para complementar este aspecto de condiciones laborales se ha llevado a cabo un ejercicio de relacionar las condiciones definidas de manera objetiva con la percepción de estas. Los resultados de dicho ejercicio se reflejan en el cuadro 3 que muestra los porcentajes de caso, por país y sin diferenciar tipo de trabajadores, donde lo objetivo y lo subjetivo coinciden.¹²

12. Las variables de percepción de estabilidad y duración de la jornada son ordinales mostrando una escala de valoración. Las respectivas variables situacionales se han recodificado de manera ordinal para poder

Cuadro 3

**CORRESPONDENCIA ENTRE CONDICIONES
LABORALES Y SU PERCEPCIÓN**
-Porcentajes de casos que coinciden-

Condiciones laborales	Costa Rica	Guatemala	Hondura
Antigüedad	54.0	45.0	59.5
Jornada laboral	47.0	46.0	46.0
Cotización al Seguro Social	53.0	21.0	18.5
Ingreso	45.0	47.5	37.5

Fuente: Investigación realizada.

Una primera constatación de este cuadro es que, como era de esperar, no hay coincidencia plena entre lo situacional y su percepción. En general, se puede decir que la ausencia de concordancia refleja percepciones pesimistas de los trabajadores. En términos de países, sería en Costa Rica donde la no correspondencia es menor mientras que Guatemala representaría el caso opuesto. La dimensión donde habría mayores coincidencias sería la de antigüedad laboral, mientras lo contrario acaece respecto a la cotización al seguro social donde una mayoría de trabajadores considera que este tipo de aportes no le suponen ventaja alguna.

Con este ejercicio se introduce la dimensión de subjetividad que va a ser desarrollado, a continuación, en términos de la problemática de las identidades laborales. Para abordarla se ha seguido el modelo analítico sugerido por Dubar (1991) que es, a nuestro juicio, la propuesta más desarrollada al respecto. Este autor dice que la configuración de las identidades laborales es el producto de una doble transacción. La primera tiene una naturaleza subjetiva y diacrónica y supone la valoración que hace la propia persona del actual empleo en términos de su historia laboral. La segunda transacción, por el contrario, tendría un carácter objetivo y sincrónico, y remite a la valoración de su trabajo en el espacio laboral donde se desenvuelve. La combinación

cruzarlas y así los casos de la diagonal principal correspondan a situaciones de coincidencia. Respecto a cotización al seguro social y a ingresos, el ejercicio ha sido más fácil ya que las percepciones se han dicotomizado.

Cuadro 4

DIMENSIONES DE IDENTIDAD POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES

Dimensiones	Costa Rica				Guatemala				Honduras			
	U.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	U.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	U.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=97)	p < *
Razón para tomar el empleo actual				.000				.000				.000
Vocación	69.0	10.0	39.5		55.0	11.0	33.0		84.9	5.0	43.5	
Económicas	8.0	60.0	34.0		5.0	73.0	39.0		10.8	61.0	36.8	
Otras razones	23.0	30.0	26.5		40.0	16.0	28.0		4.3	34.0	19.7	
Aspiración del empleo actual (%)				.001				.000				.002
Si	64.0	44.0	54.0		89.0	42.0	65.5		82.5	60.0	71.1	
No	25.0	51.0	38.0		0.0	41.0	20.5		10.3	27.0	18.8	
Más o menos	11.0	5.0	8.0		11.0	17.0	14.0		7.2	13.0	10.2	
Cambio del empleo actual (%)				.002				.000				.000
Si	35.0	57.0	46.0		27.0	74.0	50.5		37.1	56.0	46.7	
No	40.0	19.0	29.5		37.0	7.0	22.0		47.4	20.0	33.5	
Lo pensaría/depende	25.0	24.0	24.5		36.0	19.0	27.5		15.5	24.0	19.8	

Sigue...

Dimensiones	Costa Rica				Guatemala				Honduras			
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=97)	p < *
Valoración del empleo actual respecto de los empleos anteriores (%)												
Uno de los mejores	37.0	53.0	45.0	.009	49.4	24.7	36.7	.000	32.3	34.0	33.2	.937
No hay grandes dif.	6.0	12.0	9.0		28.4	32.9	30.7		10.8	12.0	11.4	
Uno de los peores		1.0	0.5		0.0	14.1	7.2		3.2	2.0	2.6	
No aplica (primer trabajo)	57.0	34.0	45.5		22.2	28.2	25.3		53.8	52.0	52.8	
Reconocimiento de estudios (%)												
Si	68.0	62.0	65.0	.374	56.6	45.5	51.0	.118	69.5	56.0	62.6	.052
No	32.0	38.0	35.0		43.4	54.5	49.0		30.5	44.0	37.4	
Posibilidad de ascensos (%)												
Si	66.7	70.0	68.3	.613	93.0	45.9	69.7	.000	42.1	40.0	41.0	.765
No	33.3	30.0	31.7		7.0	54.1	30.3		57.9	60.0	59.0	

Sigue...

...viene

Dimensiones	Costa Rica				Guatemala				Honduras			
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=97)	p < *
Identificación con empresa o institución												
Si	40.0	87.0	63.5	.000	95.0	56.0	75.5	.000	94.8	55.0	74.5	.000
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	

E.P. = Empleados públicos
A.M. = Asalariados de maquila
* Prueba Chi-cuadrado
Fuente: Investigación realizada.

Dimensiones	Costa Rica			Guatemala			Honduras					
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=97)	p < *
Identificación con empresa o institución												
Si	40.0	87.0	63.5		95.0	56.0	75.5		94.8	55.0	74.5	
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	
Identificación con el tipo de empresa												
Si	40.0	87.0	63.5		95.0	56.0	75.5		94.8	55.0	74.5	
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	
Identificación con el tipo de actividad												
Si	40.0	87.0	63.5		95.0	56.0	75.5		94.8	55.0	74.5	
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	
Identificación con el tipo de producto												
Si	40.0	87.0	63.5		95.0	56.0	75.5		94.8	55.0	74.5	
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	
Identificación con el tipo de servicio												
Si	40.0	87.0	63.5		95.0	56.0	75.5		94.8	55.0	74.5	
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	

Dimensiones	Costa Rica			Guatemala			Honduras					
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=97)	p < *
Identificación con empresa o institución				.000				.000				
Si	40.0	87.0	63.5		95.0	56.0	75.5		94.8	55.0	74.5	
No	45.0	8.0	26.5		1.0	27.0	14.0		3.1	22.0	12.8	
Más o menos	15.0	5.0	10.0		4.0	17.0	10.5		2.1	23.0	12.8	

de estas dos transacciones da lugar a cuatro tipos de identidad, como se verá más adelante.

Un intento de operacionalizar esta propuesta se refleja en el cuadro 4, donde las cuatro primeras dimensiones tratarían de captar la transacción subjetiva mientras que las tres restantes, la objetiva. La hipótesis a plantear es que los empleados públicos tendrían transacciones más positivas que las asalariadas de maquila, o sea reafirmarían su actual empleo respecto a anteriores y percibirían que este es reconocido en la institución o empresa donde laboran. La dimensión referida al país no debería introducir matices a esta hipótesis.

En términos de la razón para tomar el empleo actual, la transacción parece más positiva, en todos los universos, para los empleados públicos ya que las categorías modales son las que corresponden a la vocación. Por el contrario, las razones económicas, ligadas a la subsistencia, son mayoritarias, también en los tres universos, para las trabajadoras de maquila.

La mayor positividad de la transacción de los empleados públicos también acaece respecto a la aspiración del empleo actual. No obstante, hay que tomar en cuenta que en la mayoría de los casos de Honduras, las trabajadoras de maquila han aspirado a su actual ocupación reflejando también una fuerte positividad en tal transacción.

Igualmente, la hipótesis en términos de cambio del empleo anterior se cumple. Pero tal verificación se debe porque la predisposición a tal cambio aparece generalizado en las asalariadas de maquila, especialmente en Guatemala. Pero hay que destacar que, en ninguno de los universos, la mayoría de los empleados públicos se encuentra satisfecho con sus actuales empleos y, por tanto, no quisieran cambiarlos.

La cuarta dimensión es la que, tal vez, de manera más explícita expresa este primer tipo subjetivo de transacción. La hipótesis nula no se puede rechazar en el caso hondureño y, si se excluyen los casos de primer trabajo, tampoco en Costa Rica. Es decir, es solo en Guatemala donde los empleados públicos manifiestan una mejor valoración de su ocupación actual que las asalariadas de la maquila.

Por consiguiente, en términos de esta primera transacción, en los tres países se detecta que los empleados públicos valoran más el actual empleo que los trabajadoras de maquila. No obstante, en términos de la dimensión más explícita, al respecto parecería que no hay diferencias. Es decir, los resultados no son lo suficientemente contundentes para aceptar la hipótesis planteada.

Incursionando en la segunda transacción, la dimensión de reconocimiento de estudios no muestra, para ninguno de los tres universos, diferencias significativas. Lo mismo pasa respecto a las posibilidades de ascenso con la excepción del universo

guatemalteco donde tal percepción es mayoritaria en los empleados públicos y no así en las asalariadas de la maquila. Es solo respecto a la tercera dimensión que se puede rechazar, en todos los universos, la hipótesis nula, pero la direccionalidad de la hipótesis (en este caso mayor identificación institucional en el caso de los empleados públicos) no se cumple en Costa Rica.

Al contrario de la otra transacción, donde se puede hablar de cierto patrón regional, respecto a esta segunda no es posible. La situación más específica la representa Costa Rica donde, curiosamente dado que es el país de la región donde el empleo público ha tenido mayor desarrollo, este tipo de trabajadores no muestra una transacción objetiva más positiva que las asalariadas de maquila. Resultados más afines, y también más acorde con lo esperado, se detectan en los otros dos países.

Para contemplar este análisis sobre identidades, el cuadro 5 presenta la tipología propuesta por el ya mencionado Dubar (1991), en la cual se combinan las dos modalidades de transacción. En concreto, respecto a la primera se trata de determinar si hay continuidad en la trayectoria laboral o, por el contrario, ruptura. Continuidad se expresaría una transacción positiva mientras ruptura, negativa.¹³ En cuanto a la segunda transacción, la dicotomía es en términos de reconocimiento (transacción positiva) y no reconocimiento (transacción negativa).¹⁴ Así, el primer tipo, calificado como identidad de promoción combina la continuidad con el reconocimiento. Sería el tipo de identidad laboral más sólido. Identidad de bloqueo, supone continuidad pero sin reconocimiento; o sea se está ante una identidad de oficio anclada en el individuo, pero no en el ámbito de trabajo. Conversión refleja situaciones donde no hay continuidad pero sí reconocimiento; se estaría ante situaciones de empleo primero o nuevo en espacios laborales donde se puede consolidar identidades. Y, finalmente, la situación denominada de externamiento supone una doble transacción negativa y, por consiguiente, representa el tipo más frágil de identidad laboral. Al respecto la hipótesis que se puede plantear es que para el grupo de empleados públicos debería de prevalecer una identidad de conversión mientras que respecto al de asalariadas de maquila debería ser más bien de externamiento.

13. La variable seleccionada ha sido la de valoración del empleo actual respecto a anteriores. La respuesta de "uno de los mejores" ha sido equiparada a continuidad mientras el resto de respuestas, incluidos los casos que no se aplican por ser el primer trabajo, como ruptura.

14. Si se piensa que hay reconocimiento de estudios en la institución y posibilidades de ascensos, se ha considerado reconocimiento. En el resto de los casos, no lo habría.

TIPOS DE IDENTIDAD POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES

Tipos	Costa Rica			p < *	Guatemala			p < *	Honduras			
	E.P.	A.M.	Total		E.P.	A.M.	Total		E.P.	A.M.	Total	
Promoción	29.0	7.0	18.0	.000	17.0	33.0	25.0	.035	13.4	9.0	11.2	.429
Bloqueo	11.0	14.0	12.5		20.0	20.0	20.0		17.5	25.0	21.3	
Conversión	24.0	21.0	22.5		32.0	19.0	25.5		19.6	15.0	17.3	
Externamiento	36.0	58.0	47.0		31.0	28.0	29.5		49.5	51.0	50.3	
Total	100.0 (100)	100.0 (100)	100.0 (200)		100.0 (100)	100.0 (100)	100.0 (200)		100.0 (100)	100.0 (97)	100.0 (197)	

E.P. = Empleados públicos.

A.M. = Asalarados de maquila.

* Prueba chi-cuadrado.

Fuente: Investigación realizada.

Cuadro 6

**INSTITUCIONES QUE DEFIENDEN LOS DERECHOS LABORALES
POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES**

Instituciones	Costa Rica			p < *	Guatemala			p < *	Honduras			p < *
	I.P. (n = 100)	A.M. (n = 100)	Total (n = 200)		I.P. (n = 100)	A.M. (n = 100)	Total (n = 200)		I.P. (n = 100)	A.M. (n = 97)	Total (n = 197)	
Sindicatos (%)				.000				.568				.000
Si	34.0	45.0	39.5		44.0	39.0	41.5		73.2	47.0	59.9	
No	65.0	24.0	44.5		27.0	25.0	26.0		13.4	11.0	12.2	
ns/nr	1.0	31.0	16.0		29.0	36.0	32.5		13.4	42.0	27.9	
Asociaciones solidaristas (%)				.000								.000
Si	23.0	76.0	49.5						15.5	2.0	8.6	
No	54.0	17.0	35.5						29.9	18.0	23.9	
ns/nr	23.0	7.0	15.0						54.6	80.0	67.5	
Ministerio de Trabajo (%)				.002				.001				.000
Si	41.0	65.0	53.0		58.0	42.0	50.0		28.9	32.0	30.5	
No	44.0	23.0	33.5		23.0	14.0	18.5		56.7	17.0	36.5	
ns/nr	15.0	12.0	13.5		19.0	44.0	31.5		14.4	51.0	32.7	
Ministerio Público (%)								.000				.000
Si					43.0	21.0	32.0		34.0	8.0	20.8	
No					25.0	15.0	20.0		52.6	19.0	35.5	
ns/nr					32.0	64.0	48.0		13.4	73.0	43.7	

Sigue...

...viene

Instituciones	Costa Rica			Guatemala			Honduras	
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *
Institución que vela por los derechos humanos (%)**								
Si	62.0	51.0	56.5	.000	67.0	38.0	52.5	.000
No	23.0	9.0	16.0		15.0	15.0	15.0	
ns/nr	15.0	40.0	27.5		18.0	47.0	32.5	

E.P. = Empleados públicos.

A.M. = Asistidos de maquila.

ns/nr = No sabe/no responde.

* = Prueba chi-cuadrado.

** = Defensoría de los Habitantes para Costa Rica y Procuraduría de los Derechos Humanos para Guatemala.

Fuente: Investigación realizada.

Diferencias fuertemente significativas se detectan en el universo costarricense, pero la hipótesis planteada se cumple a medias ya que no es el tipo de conversión el de mayor peso entre los empleados públicos. También se puede rechazar la hipótesis nula en Guatemala donde sí la conversión es la categoría modal para los empleados públicos pero, sorpresivamente, el tipo de mayor peso en las asalariadas de maquila es de promoción. Y Honduras presenta patrones similares entre los dos grupos ocupacionales. Regionalmente, hay que resaltar que la modalidad de mayor peso es la de externamiento, aunque con menor fuerza en Guatemala. Fenómeno que revela la fragilidad de la construcción identitaria en los universos analizados.

Con el cuadro 6 se comienza el análisis de percepción de derechos laborales que tienen los grupos de trabajadores considerados. Al respecto, la hipótesis a plantear es que los empleados públicos tendrían mayor conocimiento de las instituciones que pueden defender los derechos laborales.

En este sentido la categoría a observar, respecto a todas las instituciones, es la referida a "no sabe o no responde". En efecto, con excepción de dos casos, ambos relacionados con Costa Rica, los porcentajes son superiores para las asalariadas de maquila mostrando un mayor desconocimiento institucional tal como se había planteado en la hipótesis. La primera excepción se refiere al solidarismo y los resultados no son sorprendentes debido al desarrollo que este fenómeno ha tenido lugar en el sector privado costarricense. En cuanto a la segunda, relacionada con el Ministerio de Trabajo, las diferencias de porcentajes son pequeñas.

De este cuadro hay una serie de fenómenos que merece la pena resaltar. En cuanto a los sindicatos, hay que destacar, por un lado, el escepticismo que genera su acción en los empleados públicos costarricenses; un hecho que no debe ser ajeno a la derrota sufrida por las organizaciones gremiales, hace un par de años, sobre el tema de las pensiones. Y, por otro lado, la aceptación del sindicalismo en el universo hondureño. Al respecto no hay que olvidar que estamos ante el movimiento sindical menos débil de la región desde los años cincuenta. Incluso el único que ha logrado convenciones colectivas dentro del sector de zonas francas. En cuanto a las asociaciones solidaristas también dos fenómenos a resaltar. Primero, hay que destacar su elevada aceptación entre las asalariadas de maquila en Costa Rica; algo no sorprendente ya que este tipo de organización ha logrado su mayor desarrollo en este país y, como se ha mencionado, especialmente en el sector privado. Y segundo, el desconocimiento de estas en Honduras insinúan su poca incidencia.

Las actitudes respecto a los Ministerios de Trabajo son muy variadas pero cabe resaltar los altos niveles de reconocimiento por parte de las asalariadas costarricenses

de maquila y empleados públicos guatemaltecos; su rechazo por parte de los trabajadores estatales hondureños mientras que las asalariadas de maquila de este mismo universo muestran un importante nivel de desconocimiento al respecto. Es decir, no hay percepciones generalizadas respecto a este tipo de institución.

Las acciones del Ministerio Público, en favor de los trabajadores, son desconocidas por la mayoría de las asalariadas de maquila tanto en Guatemala como en Honduras, mientras las actitudes de los empleados públicos difieren en esos dos países: reconocimiento en el primero y críticas en el segundo. Por su parte, la Defensoría de los Habitantes, en Costa Rica, es valorada positivamente por ambos tipos de trabajadores, pero hay que resaltar el porcentaje significativo de casos de asalariadas de maquila que no conocen de acciones de esta institución. Fenómeno que se detecta también en Guatemala, respecto a la Procuraduría de los Derechos Humanos, donde esta es altamente valorada por los empleados públicos.

El cuadro 7 apunta a la identificación de derechos laborales que han sido clasificados, de manera dicotómica, entre económicos (referidos fundamentalmente a remuneraciones) y no económicos (que remiten a aspectos más de entorno laboral). El predominio de los primeros insinuarían una conciencia economicista, mientras los segundos una conciencia de ciudadanía social más desarrollada. Además, se intenta evaluar cómo se ha dado prioridad. La hipótesis a formular sería triple. En términos del primer derecho se esperaría que los empleados públicos, dada su mayor tradición organizativa, deberían otorgar más prioridad a los derechos no económicos. En cuanto al segundo derecho, se produciría un cambio más acentuado hacia una conciencia no economicista en las asalariadas de maquila. Mientras, respecto al tercer derecho, debería prevalecer la hipótesis nula al no haber diferencias significativas y predominar los derechos no económicos en ambos grupos.

Los resultados muestran que, respecto al primer derecho, la hipótesis planteada no se puede aceptar ya que en Guatemala y Honduras las diferencias no son significativas mientras que en Costa Rica son las trabajadoras de maquila las que muestran una conciencia no economicista más desarrollada. Como en los tres universos los niveles más bajos de este tipo de conciencia corresponden a los empleados públicos, los incrementos más pronunciados, comparando los datos del segundo derecho con el primero, corresponden a este grupo de trabajadores y no al otro como se esperaba. Finalmente, es cierto que en todos los casos predomina, de manera abrumadora, la conciencia no economicista, respecto del tercer derecho, pero tanto en Guatemala como en Honduras las diferencias son significativas porque los porcentajes respecto a las asalariadas de maquila son superiores. De hecho, lo que la evidencia muestra es que

Cuadro 7

PRINCIPALES DERECHOS LABORALES IDENTIFICADOS POR LOS
TRABAJADORES POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES

Derechos y tipos	Costa Rica			Guatemala			Honduras					
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p<*	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p<*	E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=197)	p<*
Primer derecho (%)												
Económico	47.0	33.0	40.0	.043	42.0	38.0	40.0	.564	43.3	40.0	41.6	.639
No económico	53.0	67.0	60.0		58.0	62.0	60.0		56.7	60.0	58.4	
Segundo derecho (%)												
Económico	23.0	35.0	29.0	.061	17.0	33.0	25.0	.009	30.9	29.0	29.9	.768
No económico	77.0	65.0	71.0		83.0	67.0	75.0		69.1	71.0	70.1	
Tercer derecho (%)												
Económico	18.0	12.0	15.0	.235	14.0	4.0	9.0	.013	32.0	19.0	25.4	.037
No económico	82.0	88.0	85.0		86.0	96.0	91.0		68.0	81.0	74.8	

E. P. = Empleados públicos

A. M. = Asalariados de maquila

* Prueba chi-cuadrado

Fuente: Investigación realizada.

NECESIDAD DE ORGANIZACIÓN Y TIPO POR PAÍS Y GRUPO DE TRABAJADORES

Organizaciones y tipo	Costa Rica				Guatemala				Honduras			
	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=100)	Total (n=200)	p < *	E.P. (n=100)	A.M. (n=97)	Total (n=197)	p < *
Necesidad de organización (%)												
Si	74.0	69.0	71.5	.433	79.2	66.3	72.8	.046	100.0	80.0	89.8	.000
No	26.0	31.0	28.5		20.8	33.7	27.2		0.0	20.0	10.2	
Tipo de organi- zación (%)												
Sindicato	50.7	19.1	35.3	.000	32.0	66.1	47.0	.003	5.2	75.0	35.1	.000
Organización solidarista	7.0	47.1	26.6		60.0	27.1	45.5		5.2	9.4	6.9	
Colegio magisterial	---	---	---		---	---	---		89.6	---	53.8	
Otro tipo	42.3	33.8	38.1		8.0	6.8	7.5		0.0	15.6	6.3	

E.P. = Empleados públicos.

A.M. = Asalarados de maquila.

* = Prueba chi-cuadrado.

Fuente: Investigación realizada.

este tipo de conciencia parece más arraigada, en contra de lo supuesto, en las asalariadas de maquila que en los empleados públicos a pesar de su mayor tradición organizativa.

El cuadro 8 aborda las percepciones respecto de cómo lograr el respeto de derechos laborales. La primera dimensión considerada expresa las opiniones sobre si tal modalidad corresponde a acciones de tipo colectivo o no. La hipótesis sería que la necesidad de organización debería ser más fuerte en los empleados públicos. Este es el caso solo para Honduras ya que, en los otros dos universos, si bien se muestra mayor proclividad hacia esta modalidad, por parte de los empleados públicos, las diferencias no resultan ser significativas.

La segunda dimensión de este cuadro remite a los casos de respuesta positiva de organización, intentando identificar cuál sería la modalidad. La hipótesis sería que el modelo sindical debería de tener mayor preferencia en los empleados públicos. Este es el caso tanto en Costa Rica como en Honduras, donde la categoría de colegio magisterial puede ser asimilado a este tipo de organización.¹⁵ Hay que resaltar también, la aceptación del modelo solidarista en las asalariadas de maquila costarricenses. Resultado que es concordante con lo detectado anteriormente respecto a este modelo organizativo.

Por consiguiente, la evidencia empírica recabada sobre percepción de derechos laborales muestra varios fenómenos. Primeramente, los empleados públicos muestran un mejor conocimiento, con valoraciones distintas, de diferentes instituciones que pueden velar por la defensa de los derechos laborales. Segundo, en contra de lo esperado, las asalariadas de maquila reflejan una conciencia no economicista, respecto a tales derechos, más desarrollada que los empleados públicos. Y, existe, de manera generalizada, la idea de la necesidad de la organización para hacer valer los derechos laborales y el modelo de acción colectivo más preferido parece ser el sindical con la excepción de las asalariadas de maquila costarricense cuya preferencia se orienta hacia el solidarismo.

Como se anunció se quiere completar este análisis sobre derechos laborales intentando identificar los posibles determinantes de estos. Al respecto, el cuadro 9 contiene tres modelos de regresión lineal múltiple referidos a las tres dimensiones sobre percepciones de derechos laborales consideradas en los párrafos precedentes: el conocimiento de instituciones que defienden tales derechos; la naturaleza de estos; y la

15. Nos deja perplejos la preferencia por el solidarismo mostrada por los empleados públicos guatemaltecos. Tal vez se está ante problemas de recolección de información.

Cuadro 9

**MODELOS DE REGRESIÓN LINEA MÚLTIPLE
SOBRE DERECHOS LABORALES**

Variables	Instituciones	Tipo de derecho de organización	Necesidad
Edad	-.001 (.003)	.003 (.003)	-.003 (.002)
Grado	.027 (.009)	.001 (.001)	.003 (.008)
Índice de precariedad	-.000 (.000)	-.000 (.000)	-.000 (.000)
Empleo público	.043 (.101)	-.197 (.107)	.182 (.043)
Costa Rica	.144 (.085)	.186 (.091)	.101 (.075)
Guatemala	-.000 (.049)	.163 (.052)	.182 (.043)
Mujeres	-.041 (.047)	.097 (.050)	.052 (.041)
Promoción	-.006 (.047)	.036 (.039)	.012 (.049)
Bloqueo	.069 (.055)	-.026 (.058)	.007 (.048)
Conversión	.041 (.051)	.032 (.055)	-.045 (.045)
Constante	.239 (.044)	.334 (.100)	.927 (.083)
R-cuadrado ajustada	.122	.028	.058
N	584	584	574

necesidad de organizarse para garantizarlos.¹⁶ En todos ellos se utilizan las mismas variables independientes.¹⁷

Aunque los modelos tienen muy poca capacidad de explicar las varianzas de cada una de las variables dependientes, sirven para aproximarse a un análisis multivariado. Así, respecto al primero de los modelos, se puede observar que, a mayor edad y mayor nivel educativo, mayores probabilidades de conocimiento de instituciones defensoras de los derechos laborales. Por el contrario, a mayor precariedad menores posibilidades de tal conocimiento al igual que la condición de guatemalteco, de mujer y de identidad de promoción. Ser empleado público, costarricense y las identidades de bloqueo y conversión se asocian positivamente con la variable dependiente. No obstante, solo el nivel educativo resulta ser significativo.

En el segundo modelo se repite el comportamiento de las dos primeras variables que se expresa en una conciencia menos "economicista". Igualmente, sucede con los costarricenses y guatemaltecos así como con las mujeres y los trabajadores con identidades de promoción o conversión. Pero, los empleados públicos y los trabajadores con identidad de bloqueo proyectan el otro tipo de conciencia. De este conjunto de variables, solo las referidas al país resultan ser significativas y, por tanto, son las de mayor impacto.

Finalmente, el tercer modelo es el que contiene mayor número de variables independientes con asociaciones negativas: mayor edad y precariedad, nacionalidad costarricense y guatemalteca, mujeres e identidad de conversión. En el resto de variables, existen mayores probabilidades de pensar que la organización es necesaria para conseguir derechos laborales. Empleo público y, sobre todo, condición de guatemalteco son las variables significativas.

Comparando los tres modelos, solo dos variables muestran el mismo comportamiento en todos ellos. Por un lado, la educación está asociada positivamente, mientras, por otro lado, el índice de precariedad mantiene su signo negativo. O sea, a mayor nivel de escolaridad habría una percepción más nítida y consolidada de derechos

16. Estas variables están construidas como "dummies" (ficticias) con valores 1 a siguientes categorías: los que conocen sobre tales instituciones: la conciencia no economicista; y la necesidad de organización para alcanzar tales derechos.

17. Hay dos variables no continuas dicotómicas que han sido convertidas en "dummies" y donde los valores 1 los representan los empleados públicos y las mujeres. En cuanto al resto de este tipo de variables, se han dicotomizado por categoría, excluyendo a Honduras y al tipo de identidad denominada como externamiento. Añadimos que el índice de precariedad expresa el cociente entre ingresos percibidos y horas trabajadas.

laborales mientras que los empleos signados por la precariedad tendrían el efecto contrario. Estas parecerían ser las dos dimensiones que inciden más en la determinación de las percepciones de los trabajadores respecto a sus derechos laborales.

CONCLUSIONES

El desarrollo de los derechos laborales ha sido distinto según las tres realidades consideradas. Se puede decir que el mayor desarrollo correspondería a Honduras mientras el menor a Guatemala, ubicándose Costa Rica en una posición intermedia con resultados que se pueden calificar como mixtos. Esta diversidad se debe a las distintas interacciones entre los dos actores que, dentro del modelo de modernización latinoamericano y también centroamericano, han definido este campo: el Estado y el movimiento sindical.

Así, la acción estatal ha variado desde el desarrollo de un sistema benefactor en Costa Rica hasta la represión en Guatemala con actitudes oscilantes en el caso hondureño. Tres precisiones importantes al respecto. Primero, en Costa Rica, como ya se ha dicho, ese sistema benefactor ha supuesto el desarrollo de derechos laborales individuales pero no colectivos; es decir, se ha gestado una ciudadanía social de derechos pero no de deberes. Segundo, en Guatemala, el contexto represivo ha permitido que la aplicación de las normativas laborales fuera mínima y se hiciera en función de los intereses de los grupos dominantes. Y tercero, en Honduras, en los setenta, se dio una coyuntura reformista, liderada por los militares pero apoyada por los sindicatos, que reforzó el campo de los derechos laborales.

Del lado de los sindicatos hay que apuntar que, en Costa Rica como corolario de ese sistema benefactor, el movimiento sindical se ha caracterizado por su debilidad. Rasgo cuya máxima expresión ha sido su desplazamiento del sector privado, desde la década de los ochenta, por el movimiento solidarista. En Guatemala, la represión estatal fue implacable con los gremios laborales. La caída de Arbenz supuso un retroceso de las conquistas obtenidas en el período anterior y, a finales de los setenta e inicios de los ochenta, la recuperación del movimiento sindical, al calor de luchas populares más amplias, supuso la decapitación de este. El movimiento gremial hondureño es el que mejor se ha mantenido a lo largo de las décadas de modernización y al respecto se pueden invocar dos causas. Por un lado, lo ya mencionado de la coyuntura reformista aunque esta también tuvo costos en términos de autonomía, y por otro lado, el hecho

de que fue el único movimiento sindical centroamericano que afrontó la modernización en una postura de no debilidad.

Captar la percepción de derechos laborales, en la actualidad en Centroamérica, es lo que se ha intentado, tomando en cuenta dos grupos de trabajadores y en contextos nacionales diversos. La hipótesis general que ha guiado la interpretación de la evidencia empírica recabada es que los empleados públicos deberían tener una conciencia más desarrollada de sus derechos laborales que las asalariadas de maquila. De hecho, lo que se ha contrastado son dos sujetos laborales centrales: el correspondiente al modelo previo de modernización y el que ha emergido con el nuevo proceso acumulativo inducido por la globalización. Además, la diversidad de contextos nacionales ha servido para matizar esa hipótesis tomando en cuenta un referente histórico a la hora del análisis.

Los resultados han mostrado que la hipótesis no se ha cumplido siempre. Si bien los empleados públicos han reflejado un mayor conocimiento del entorno institucional, dentro del cual se enmarca el campo de los derechos laborales, no ha sido así con el tipo de conciencia ya que las asalariadas de maquila han mostrado una conciencia menos economicista. Ambos tipos de trabajadores favorecen soluciones colectivas en la consecución de derechos aunque los empleados públicos apoyan con más fuerza el modelo sindical. Es decir, la evidencia ha reflejado una realidad compleja que hace necesario explicitar más bien perfiles de conciencia de cada grupo por país.

Los empleados públicos costarricenses se caracterizan por su mayor conocimiento del entorno institucional, al igual que en los otros dos países, pero por una actitud ambigua ante los sindicatos. Los consideran como el instrumento adecuado para el logro de derechos laborales pero son muy críticos de su práctica real. Lo contrario sucede con los empleados públicos hondureños donde la opción sindical es clara. En el caso de los guatemaltecos hay que resaltar la valoración positiva que se hace de instituciones defensoras de derechos humanos. Es decir, se insinúa que en este grupo de trabajadores hay una conciencia que articula ciudadanía civil con social. Algo que no es de extrañar dado el desarrollo político de ese país signado por la violencia.

Del lado de las asalariadas de maquila, en las tres realidades, se detecta un mayor desarrollo de conciencia no economicista. Además, hay que resaltar un claro contraste entre el caso costarricense y el hondureño en términos de acción social. Mientras el primero se destaca claramente por el modelo solidarista, en el segundo es el modelo sindical el preferido.

Finalmente, hay que resaltar dos factores que, desde una perspectiva analítica multivariada, se han mostrado como los más pertinentes. Por un lado, la educación se asocia de manera positiva con el desarrollo de derechos laborales, mientras el efecto

contrario se ha detectado respecto a la precariedad laboral. Estos dos factores nos remiten a una interacción determinante entre ciudadanía social y modelo de acumulación. Uno de los ejes básicos de la ciudadanía social, la educación, ha contribuido, como era de esperar, a percepciones más positivas de los derechos laborales, mostrando que tales derechos son parte de este tipo de ciudadanía. Pero, por otro lado, la precariedad que caracteriza, laboralmente, al actual modelo acumulativo conlleva una percepción menos positiva de los derechos laborales y, por tanto, entraba su desarrollo. A la postre es la propia ciudadanía social la que se ve afectada levantando dudas sobre los efectos de equidad social que la nueva modernidad está imponiendo a Centroamérica.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M.(1989): *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica*, (San José, ICES/Porvenir/FLACSO).
- Bastos, S. y Camus, M.(1998): "En busca de una ciudadanía para todos: los mayas en la política de Guatemala". En B. Roberts (coord.): *Ciudadanía y política social en Centroamérica*, (San José, FLACSO/SSRC).
- CEPAL (1993): Seguridad social y equidad en el Istmo centroamericano, *Documento*, (México, CEPAL).
- Dubar, C. (1991): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, (París, Armand Colin).
- Jelin, E. (1996): "Citizenship Revisited: Solidarity, Responsibility and Rights". En E. Jelin y E. Hersherberg (eds.): *Constructing Democracy: Human Rights, Citizenship and Society in Latin America*, (Boulder, Westview Press).
- Jonas, S. (1991): *The Battle for Guatemala. Rebels, Death Squads and U.S. Power*, (Boulder, Westview Press).
- Mann, M.(1987): "Ruling class strategies and citizenship". *Sociology*, Vol. 21, No. 3.
- Marshall, T. H. (1964): "Citizenship and Social Class" en T.H.Marshall: *Class, Citizenship and Social Development*, (Chicago, The University of Chicago Press).

- Mesa-Lago, C. (1991): Social Security in Latin America, en Inter-American Development Bank: *Economic and Social Progress in Latin America: 1991 Report*, (Washington, IDB).
- Meza, V. (1991): *Historia del movimiento obrero hondureño*, (Tegucigalpa, C'EDOH).
- Pérez Sáinz, J. P. (1996): *De la finca a la maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica*, (San José, FLACSO).
- ___ (1998): "Mercado laboral y ciudadanía social". En B. Roberts (coord.)
- Roberts, B. (1995): *The Making of Citizens*, (London, Edward Arnold).
- ___ (1996a): "The Social Context of Citizenship in Latin America", *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol. 20, No. 1.
- ___ (1996b): *The Social Dimensions of Citizenship*, mimeo.
- Rodríguez García, C. (1990): "El auge del solidarismo en la década de los ochenta en Costa Rica". En CAAS/CEPAS: *El sindicalismo y la crisis centroamericana*, (Heredia, CAAS/CEPAS).
- Rojas Bolaños, M. (1985): "El movimiento obrero en Costa Rica (reseña histórica)". En P. González Casanova (coord.): *Historia del movimiento obrero en América Latina*. 2, (México, Siglo XXI).
- Trejos, M. E. y Valverde, J. M. (1995): Las organizaciones del magisterio frente al ajuste. *Cuadernos de Ciencias Sociales*, No. 80, (San José, FLACSO).
- Witzel, R. (1992.): *Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala. El protagonismo sindical en la construcción de la democracia (1944-1954)*, (Guatemala, ASIES), Tomo II.

TÍTULOS PUBLICADOS

96. Villena, Fiengo, Sergio, Coordinador, Fernando Mayorga, Carlos de la Torre, Aníbal Quijano. *Neopopulismo y Democracia. Estudios Andinos*. Enero, 1997.
97. Cerdas, Rodolfo. América Latina. *Globalización y Democracia*. Febrero, 1997.
98. Orozco, Manuel, De la Garza, Rodolfo y Baraona, Miguel. *Inmigración y Remesas Familiares*. Marzo, 1997.
99. Pochet, Rosa María. "Iglesia y Política". *Análisis discursivo*. Abril, 1997.
100. FLACSO-Costa Rica. *Los cien primeros*. Mayo, 1997.
101. Alvarenga, Venutolo Patricia. *Conflictiva convivencia. Los nicaragüenses en Costa Rica*. Junio, 1997.
102. Klisberg, Bernardo, Phillip J. Cooper. *Cómo enfrentar los déficit sociales de América Latina*. Julio, 1997.
103. Sojo, Carlos. Compilador. *Centroamérica: La integración que no cesa*. Agosto, 1997.
104. Morales, Abelardo. Compilador. *Las fronteras desbordadas*. Setiembre, 1997.
105. Rodríguez, Eugenia. Editora. *Violencia Doméstica en Costa Rica: Más allá de los mitos*. Mayo, 1998.
106. de la Ossa, Alvaro. Compilador. *Sociedad civil y resistencia pacífica en Centroamérica*. Junio, 1998.

107. Torres, Rivas, Edelberto, Compilador, Julio Aróstegui, Adela Cortina. *Democracia y violencia política*. Julio, 1998.
108. Pérez, Sáinz, Juan Pablo. *Ciudadanía social y derechos laborales en Centroamérica*. Agosto, 1998.

En la situación actual de las ciencias sociales, se atraviesa un período de crecimiento acompañado por la confusión teórica.

Pero también por la búsqueda que siempre ha sido una preocupación permanente para distinguir lo aparente de lo esencial y llegar a la raíz explicativa de los fenómenos.

Los Cuadernos de Ciencias Sociales constituyen la contribución a esa búsqueda, que es responsabilidad intelectual que atañe a todos pero esencialmente a las nuevas generaciones.

A ellas está destinada esta publicación.



FLACSO

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Costa Rica